



il giornalino

della Fisac CGIL in DB

Giornalino di informazione a cura della Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB

Piemonte e Lombardia Est, sostituzioni con piani mensili anche oltre i 100km distanza

Negli ultimi mesi, sono diverse decine gli sportelli che i dirigenti della Fisac aziendale sono riusciti a raggiungere fisicamente e quindi a “tastare” con mano le situazioni di disagio che i colleghi stanno vivendo e che più volte sono state evidenziate all’Azienda senza che siano stati presi i necessari provvedimenti.



Alle problematiche che la rete ha vissuto e continua a vivere correlate alla **situazione pandemica** che oramai dura da quasi due anni, e viene affrontata dalle colleghe e dai colleghi con grande professionalità e senso del dovere, e alla migrazione della piattaforma informatica, vanno aggiunte quelle legate ai pressanti carichi di lavoro dovuti a carenze di personale, che incidono notevolmente sull’operatività quotidiana e sui rischi professionali.

Sono note da mesi ad esempio le situazioni di **Torino e degli sportelli del Piemonte** (Novara e Casale solo per citarne alcune) o quelle della **Lombardia Est**, che comportano frequente ricorso alla mobilità con lunghi spostamenti (comunicati con piani mensili) per sopperire alla diminuzione costante dell’organico, dovuta alle uscite per adesione agli esodi incentivati, alle maternità, alle dimissioni, che portano a continue sostituzioni giornaliere, anche solo di mezza giornata: si è arrivati al punto di non garantire i servizi di cassa per mancanza di addetti clientela e sembrerebbe addirittura che alcuni sportelli siano stati chiusi al pubblico anche per l’attività di consulenza.

Ci teniamo a precisare che riportiamo queste due situazioni territoriali non perché in altri territori la situazione sia diversa, ma perché riceviamo quotidianamente segnalazioni di disagio da parte delle colleghe e dei colleghi che operano presso quegli sportelli.

Invitiamo, pertanto, tutti i colleghi della Rete a contattarci per situazioni simili.



Ci vengono inoltre segnalate che alcune comunicazioni di servizio arrivano tramite gruppi **WhatsApp**, tema, tra l'altro, da noi affrontato più volte negli ultimi anni.

Spesso questi messaggi riguardano proprio le sostituzioni presso gli sportelli, comunicate la sera per la mattina successiva.

Ribadiamo che in alcun modo l'azienda ritiene autorizzabile o consentito l'utilizzo di strumenti come WhatsApp per scambiarsi informazioni a carattere lavorativo, anche nel caso di comunicazione di assenze, malattie, ritardi e così via.

Invitiamo quindi i colleghi a non aderire a gruppi e chat non ufficiali, poiché non sono uno strumento aziendalemente riconosciuto nemmeno per le emergenze. Non è possibile attendere quelle che sono eventuali riorganizzazioni (anche se già annunciate) per risolvere il problema, questi disagi devono trovare al più presto una soluzione, perché l'exasperazione dei colleghi è arrivata a livelli insostenibili.

Cambia la Banca... via alle riorganizzazioni!!!



Come già anticipato dal nostro Consigliere Delegato nei due incontri di giugno e novembre, nei giorni scorsi è arrivata l'informativa contrattualmente prevista.

La nostra azienda cambia il modello di business, passando da una banca retail tradizionale, ad una banca che investirà principalmente su Imprenditori e loro famiglie (Wealth), su clientela Affluent (Premium) e credito al consumo (DB easy).

Tutto questo comporterà notevoli cambiamenti organizzativi, che andranno ad impattare sulle attività dei lavoratori, vediamo meglio nel dettaglio:

- chiusura di 15 sportelli con accorpamento su agenzie definite dall'Azienda "limitrofe", che non riguardano però solo spostamenti su piazza (vedi Roma, Cagliari, Napoli, Milano, Verona e Lucca) ma che arrivano anche a decine di chilometri di distanza (ad esempio i 27 Km di distanza tra Portogruaro e Pordenone).

- Riconversione di 20 sportelli Branches Network in DB Easy con trasferimento della relativa clientela ad altrettanti sportelli rete, che anche in questo caso si arrivano a toccare distanze notevoli.

Oltre questa procedura già in corso ci è anche stato anticipato dal Capo del Personale Carlos Gonzaga che ci saranno a partire dal 2022 e fino al 2024 una nuova serie di riorganizzazioni che determineranno 248 esuberi, di cui 200 nella sola rete commerciale con un conseguente ridimensionamento degli sportelli. Dettagli e numeri degli sportelli in chiusura di quest'ultima riorganizzazione verranno poi comunicati nelle informative che saranno gestite attraverso un piano di incentivazione all'esodo e di accesso al Fondo di Solidarietà, nel quadro delle procedure previste.

Queste nuove riorganizzazioni comporteranno un uso ancora più evidente della mobilità territoriale che, insieme alla formazione per la riqualificazione dei lavoratori impattati sarà uno degli argomenti principali da trattare con l'azienda. Non nascondiamo le nostre preoccupazioni su questo tipo di cambiamento, si apriranno forse delle opportunità, ma anche delle incognite, funzionerà?

Nei prossimi giorni ci saranno ulteriori incontri con l'azienda e sarà nostra cura tenervi aggiornati.

Bentornato Sciopero Generale!



Era passato qualche anno oramai senza che il nostro mitico striscione della Deutsche Bank "LAVORATORI UNITI NELLA LOTTA" calcasse le strade, quale migliore occasione per tornare in piazza se non quello dello SCIOPERO GENERALE del 16 Dicembre 2021 "INSIEME PER LA GIUSTIZIA" proclamato dai due sindacati Confederali CGIL e UIL.

Uno sciopero criticato e boicottato fin dalla sua proclamazione, ma che noi abbiamo voluto, difeso e sostenuto mettendoci la faccia senza sottrarci perché le motivazioni sono più che valide e perché pensiamo che lo sciopero sia uno strumento di lotta e rivendicazione in un paese che si considera democratico:

- uno sciopero che vuole contrastare la **precarietà** che colpisce soprattutto i **giovani** che non hanno una occupazione stabile, con conseguenze disastrose per quello che è il futuro pensionistico
- uno sciopero perché ci sia un **intervento fiscale equo** anche per i redditi bassi e medio bassi di lavoratori dipendenti e pensionati, che in questo momento così delicato sono quelli che più stanno soffrendo. Oggi purtroppo anche chi lavora, spesso non arriva a fine mese
- uno sciopero per chiedere una **riforma delle pensioni** che consenta una flessibilità in uscita. Ci sono proposte da parte del sindacato come quella dei 41 anni di contribuzione oppure i 62 anni di età anagrafica
- uno sciopero per chiedere ad alta voce di fare una legge che metta un freno alle continue **delocalizzazioni** di aziende (colpito anche il nostro settore) verso l'estero creando numerosi licenziamenti, lasciando in serie difficoltà intere famiglie
- uno sciopero che vuole investimenti seri destinati al **sistema socio sanitario** dopo i tagli fatti dai diversi governi degli ultimi anni.



Di fronte a queste motivazioni abbiamo scelto di esserci, vogliamo essere protagonisti del cambiamento, e i dati diffusi subito dopo lo sciopero ci confermano alte adesioni con medie dell'85% in molte realtà e settori.

Da Nord a Sud sono stati tanti i Lavoratori e Lavoratrici che hanno incrociato le braccia e tantissimi quelli che hanno riempito le cinque Piazze dove si sono tenute le manifestazioni, a Roma, Milano, Bari, Cagliari e Palermo.

Questi dati ci confortano, e per noi irresponsabili (perché così siamo stati definiti da una buona parte dei compagni di ventura di questo governo) è motivo di soddisfazione, ma soprattutto siamo convinti che il **16 Dicembre sia solo l'inizio!**

Maternità e paternità

Linee guida

La legislazione relativa alla maternità e paternità è stata modificata nel 2000.

Le norme attuali prevedono nuovi diritti per i padri, al fine di sostenere una diversa distribuzione del lavoro tra donne e uomini.



L'argomento è davvero vasto, in questo articolo vorremmo soffermarci sul funzionamento del congedo di maternità, paternità e sulla facoltativa, avendo cura di evidenziare le novità che sono state introdotte.

Le norme relative alla maternità e paternità si applicano anche ai genitori adottivi (cambiano solo le decorrenze, dato che si deve fare riferimento alla data di ingresso del bambino/a in famiglia, e i limiti di età del minore).

Prima degli ultimi due mesi di gravidanza, non esiste alcun obbligo di comunicare all'azienda il proprio stato di maternità. Ma allo stesso tempo, se ne acquisiscono i diritti connessi solo con la comunicazione ufficiale al datore di lavoro. Comunicazione che avviene con la presentazione di un certificato, redatto dal medico specialista, il cui venga evidenziata la data presunta del parto e il periodo di maternità in cui la collega si trova.

Congedo di Maternità

La maternità obbligatoria è di 5 mesi totali. La madre lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto (dpp), nel periodo che intercorre la dpp e quella effettiva, e nei 3 mesi successivi al parto.

La legge ha introdotto la possibilità di posticipare l'inizio del congedo di maternità; la cosiddetta flessibilità di astensione obbligatoria.

La madre ha facoltà di continuare a prestare l'attività lavorativa nell'ottavo mese di gravidanza (in tutto o in parte), fruendo in questo caso di 4 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino (fermo restando la durata complessiva di 5 mesi del congedo).

Oppure, di lavorare fino alla dpp (nel nono mese), fruendo in questo caso, di 5 mesi di astensione obbligatoria dopo la nascita del bambino.





Congedo di paternità

Il padre lavoratore dipendente, può utilizzare la parte di astensione obbligatoria successiva alla nascita (fino al giorno del compimento del terzo mese di età del bambino/a) in alcuni casi specifici:

1. Morte della madre;
2. Grave infermità della madre;
3. Abbandono del figlio o della figlia da parte della madre;
4. Affidamento esclusivo al padre del figlio/a

Congedo di paternità obbligatorio:

La legge di Bilancio 2022 ha reso strutturali le norme sul congedo obbligatorio per il padre dipendente, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio/a.

La durata del congedo per il padre è pari a 10 giorni, da godere anche in via non continuativa; esso rappresenta un diritto autonomo del padre, il che significa che si aggiunge e non sovrappone a quello obbligatorio della madre e quindi non incide sulla durata di quest'ultimo.

In aggiunta a ciò, anche per il 2022, il padre può astenersi per un altro giorno d'accordo con la madre, la quale rinuncerà ad un giorno di obbligatoria a favore del padre stesso.

Congedi parentali della madre e del padre (facoltativa):

Per congedo parentali si intende l'astensione facoltativa durante i primi 12 anni di vita del bambino.

Il congedo parentale è utilizzabile come segue:

1. 6 mesi, continuativi o frazionati, per la madre
2. 6 mesi, elevabili a 7, continuativi o frazionabili per il padre;
3. 10 mesi, continuativi o frazionabili qualora sia un solo genitore a prendersi cura del bambino.



Il congedo può essere fruito per un giorno intero, oppure anche frazionabile a ore.

Il congedo parentale dei due genitori non può superare complessivamente 10 mesi, (11 se il padre fruisce dell'aumento).

In caso di parto gemellare o plurigemellare, il congedo parentale si moltiplica per il numero dei nati (per la nascita di 2 gemelli, il congedo parentale ammonterà a 6+6mesi ovvero 12 mesi).

Assegno Unico Universale (AUU)



Il Consiglio dei Ministri del 23/12/2021 ha approvato il Decreto Legislativo 230 del 21/12 che istituisce l'**Assegno unico universale (Auu)**.

Si tratta del nuovo sostegno economico che entro il **1° marzo 2022 sostituirà le precedenti detrazioni**, assegni e bonus per figli e famiglie (tra cui le detrazioni per figli a carico fino al 21° anno di età, gli assegni familiari per i nuclei con figli e orfani, il premio alla nascita o all'adozione, il bonus bebè e assegno dei Comuni per nuclei familiari con almeno 3 figli/e), che non verranno più erogati in busta paga a decorrere da quel mese. **L'assegno unico non assorbe e non limita gli importi del bonus asilo nido.**

L'assegno verrà erogato mensilmente, nel periodo da marzo di ciascun anno a febbraio dell'anno successivo, per:

- ogni figlio/a minorenni a carico (per i nuovi nati decorre dal settimo mese di gravidanza),
- ciascun/a figlio/a maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età, per cui ricorrono specifiche condizioni (che frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea; che svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro annui; che sia registrato/a come disoccupato/a e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego; che svolga il servizio civile universale),
- ciascun figlio/a con disabilità a carico, senza limiti di età.

Il beneficio è attribuito sulla base della condizione economica del nucleo familiare, verificata con Isee aggiornato, in corso di validità, che si può ottenere recandosi presso un CAAF o autonomamente, accedendo tramite il sito Inps al servizio "Isee precompilato" con lo SPID, la carta di identità elettronica o la carta nazionale dei servizi.

In assenza di ISEE ovvero con ISEE superiore alla soglia dei 40 mila euro, saranno corrisposti gli importi minimi dell'assegno previsti dalla normativa (50 euro mensili), a patto comunque che venga presentata **la domanda per il riconoscimento dell'Auu** (fatta eccezione per i percettori di reddito di cittadinanza, a cui l'assegno è corrisposto d'ufficio).

Tale richiesta deve essere **presentata da gennaio 2022** e dovrà essere inviata ogni anno utilizzando una delle seguenti modalità:

- direttamente da parte del richiedente tramite INPS (telematica) con Spid almeno di livello 2;
- tramite Patronato;
- telefonicamente tramite Contact Center dell'INPS.

Ricordiamo che è possibile presentare la DSU, Dichiarazione Sostitutiva Unica, per l'ISEE anche in data successiva alla presentazione della domanda di Auu; in tal caso l'importo spettante verrà comunque ricalcolato a decorrere dalla data di acquisizione dell'ISEE con effetto retroattivo se l'ISEE è attestato entro il 30 giugno.

La data di erogazione dell'Assegno dipenderà da quando è stata formulata la domanda:

- se entro il 28 febbraio, l'accredito è previsto da marzo;
- se successivamente, l'Assegno verrà erogato a partire dal mese successivo con diritto alle mensilità arretrate solo se la domanda verrà presentata entro il 30 giugno.

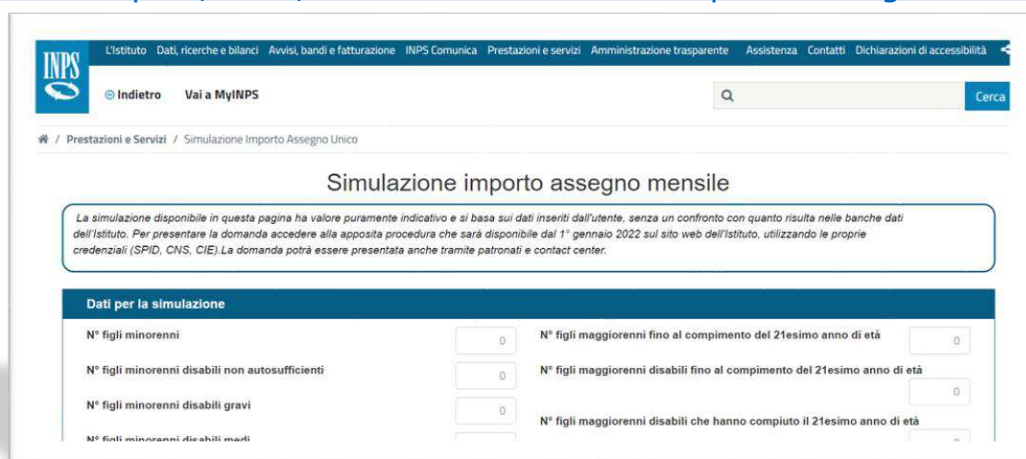
L'assegno verrà corrisposto mensilmente dall'INPS al/la richiedente nella misura del 100% ovvero su richiesta, anche successiva, in pari misura (50%) tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale.

Il nuovo assegno unico per figli e figlie verrà accreditato direttamente sul conto corrente del beneficiario (sull'IBAN indicato in domanda) oppure mediante bonifico domiciliato.

Invitiamo quindi tutti i colleghi interessati al beneficio a consultare le pagine dedicate sul portale dell'INPS e a tal proposito segnaliamo il servizio "SIMULAZIONE IMPORTO ASSEGNO MENSILE", che consente di calcolare indicativamente la nuova prestazione di sostegno, nonché le istruzioni per la compilazione, resi disponibili ai seguenti link:

<https://servizi2.inps.it/servizi/AssegnoUnicoFigli/Simulatore>

<https://www.inps.it/news/online-la-simulazione-importo-assegno-unico>



The screenshot shows the INPS website interface for the 'Simulazione importo assegno mensile' (Monthly allowance simulation) service. The page includes a navigation bar with links like 'L'istituto', 'Dati, ricerche e bilanci', 'Avvisi, bandi e fatturazione', 'INPS Comunica', 'Prestazioni e servizi', 'Amministrazione trasparente', 'Assistenza', 'Contatti', and 'Dichiarazioni di accessibilità'. Below the navigation bar, there is a search bar and a 'Cerca' button. The main content area is titled 'Simulazione importo assegno mensile' and contains a disclaimer: 'La simulazione disponibile in questa pagina ha valore puramente indicativo e si basa sui dati inseriti dall'utente, senza un confronto con quanto risulta nelle banche dati dell'Istituto. Per presentare la domanda accedere alla apposita procedura che sarà disponibile dal 1° gennaio 2022 sul sito web dell'Istituto, utilizzando le proprie credenziali (SPID, CNS, CIE). La domanda potrà essere presentata anche tramite patronati e contact center.' Below the disclaimer, there is a table with the title 'Dati per la simulazione' containing input fields for the number of children in various categories: 'N° figli minorenni', 'N° figli minorenni disabili non autosufficienti', 'N° figli minorenni disabili gravi', 'N° figli minorenni disabili morti', 'N° figli maggiorenni fino al compimento del 21esimo anno di età', 'N° figli maggiorenni disabili fino al compimento del 21esimo anno di età', and 'N° figli maggiorenni disabili che hanno compiuto il 21esimo anno di età'.



A.A.A. cercasi colleghi che....

- vogliono raccontare qualcosa...
- amano condividere foto o disegni
- desiderano partecipare!

Scrivi a: fisac.cgil@db.com



La Segreteria di Coordinamento del Gruppo DB

è a vostra disposizione nelle persone di:

- **Rosario Salzano** Segretario Responsabile di Coordinamento delle RSA – RSA Filiale di Milano
- **Luigi Santosuosso** Segretario di Coordinamento delle RSA Polo Unico Bicocca – RSA DG Milano
- **Eleonora Bovero** Segretario di Coordinamento delle RSA – RSA DG Milano
- **Alvaro Anselmino** Dirigente Sindacale Biella
- **Ferruccio Bernardi** RSA Padova
- **Enrico Cerato** RSA Torino
- **Marco Cataldo** RSA Napoli
- **Pietro Di Giacomo** Dirigente Sindacale Asti
- **Claudia Durogati** Coordinatrice Regionale Lombardia
- **Roberto Girardi** Dirigente Sindacale DG Milano
- **Lara Longoni** RSA Milano
- **Silvia Tombolato** Dirigente Sindacale Imperia
- **Simone Scamoni** - RSA Verona